

Merkblatt für das Vorgehen bei einer Pfarrwahl (für Kirchgemeinden)

- 1) Als erstes ist abzuklären, was für **Vorschriften** der Kantonalkirche in Bezug auf die Pfarrwahl bestehen. Insbesondere stellt sich die Frage, **wer** sich mit der Pfarrwahl befasst, ob nämlich der Vorstand der Kirchgemeinde oder eine eigene Pfarrwahlkommission damit beauftragt werden soll. Allgemein wichtig ist zum einen eine breite Abstützung des Auswahlgremiums in der Kirchgemeinde, es darf nicht einseitig zusammengesetzt sein. Andererseits muss der Vorstand der Kirchgemeinde zumindest gut vertreten sein, da dieser später eng mit der neuen Pfarrperson zusammen arbeiten wird.
- 2) Als nächstes sollte ein **Stellenprofil** erarbeitet werden, das die Schwergewichte und Wünsche umschreibt. Darin werden die Erfahrungen des ehemaligen Stelleninhabers (Arbeitszeiterfassung, Erfahrungswerte) und die kantonalen Vorgaben (Anzahl Wochenstunden etc.), sowie allenfalls neue Voraussetzungen berücksichtigt.
- 3) Aus diesen Arbeiten ergibt sich **eine genaue Beschreibung der Stelle, allenfalls ein Pflichtenheft**. Diese können dann zukünftigen Bewerber/innen vorgelegt werden (der Fragebogen *media-light*, zu finden auf www.mediallegra.ch/medialight.htm, kann Ihnen dabei ebenfalls wichtige Anhaltspunkte liefern.) Beachten Sie aber auch, dass ein gewisser Freiraum zur kreativen Entfaltung vorhanden sein sollte. Nur so profitiert Ihre Kirchgemeinde von den individuellen Begabungen und Schwerpunkten Ihrer neuen Pfarrperson. Eine Beratung kann an dieser Stelle wertvolle Gedankenanstösse und Klärungen geben (siehe www.mediallegra.ch/allegra.htm).
- 4) Die Kommission legt eine **Vorgehensweise** für die weitere Suche fest. Dazu gehört auch die Festlegung des Bewerbungstermins (wenn möglich deutlich mehr als vier Monate vor dem Stellenantrittstermin). In seltenen Fällen ist es sinnvoll, Wunschkandidat/innen direkt anzufragen, zu „berufen“ wie man sagt (siehe auch www.mediallegra.ch/wechselwillig.htm). Erfolg versprechend sind Online-Inserate auf www.pfarrstellen.ch (am besten mit einem Stellenprofil), in kirchlichen Stellenbörsen oder Zeitschriften.
- 5) Nachdem die ersten Bewerbungen gekommen sind (deren Eintreffen Sie sofort schriftlich bestätigen sollten), muss die **Wählbarkeit** der Interessent/innen bei der Kantonalkirche abgeklärt werden. Danach (oder etwas später) sollten von besonders geeigneten Kandidat/innen mindestens zwei **Referenzen** (mit Einwilligung der Bewerber/innen) eingeholt werden.
- 6) Falls der Bewerbungstermin verstrichen ist, ohne dass sich geeignete Kandidierende gemeldet haben, muss bei Punkt 4 wieder angesetzt werden. Ein neuer Bewerbungstermin und eventuell auch ein neuer Stellenantrittstermin muss bestimmt werden. Dadurch können Vakanzen und Übergangszeiten entstehen, die jetzt durch Vertretungen geregelt werden müssen. Allenfalls sind Stellenprofil, Pflichtenheft und Stellenbeschreibung zu überdenken und zu verändern. An diesem Punkt kann eine externe Beratung klärend wirken, etwa durch www.mediallegra.ch.
- 7) Liegen gültige Bewerbungen vor, trifft die Kommission eine **Auswahl** und führt **Bewerbungsgespräche**. Meistens gehört dazu auch ein Predigtbesuch oder eine Probepredigt zur Kontaktnahme mit der Gemeinde. Nach Absprache können auch Besuche im Unterricht oder in anderen Feldern der pfarramtlichen Tätigkeit abgemacht werden. Wichtig ist eine offene Kommunikation über die gegenseitigen Erwartungen, allfällige Befürchtungen und das mögliche Vorgehen bei zukünftigen Schwierigkeiten. Eine Beratung und Schulung, wie Sie am besten die zu Ihnen passende Person finden und worauf bei den Bewerbungsgesprächen zu achten ist, kann Ihnen spätere Enttäuschungen ersparen (siehe www.mediallegra.ch/allegra.htm).
- 8) Vor der Wahl sollte ein **Arbeitsvertrag** ausgehandelt und schriftlich formuliert werden. In einigen Kantonen bestehen Vorlagen für Anstellungsverträge, während es in anderen Kantonen nur zu Anstellungsverfügungen (nach angenommener Wahl) kommt.
- 9) Daraufhin kann die **Wahl** der neuen Pfarrperson stattfinden, gefolgt von der **Einsetzung** in ihr neues Amt. Jetzt beginnt die Herausforderung gelungener Zusammenarbeit, die unter anderem darin liegt, eine gute, aufbauende Feedback-Kultur und transparente Kommunikation zu fördern. Wo Schwierigkeiten auftauchen, empfehlen wir, möglichst frühzeitig **Supervision** oder **Konfliktberatung** in Anspruch zu nehmen. Oft wird leider damit zu lange zugewartet (vgl. auch www.mediallegra.ch/supervision.htm und www.mediallegra.ch/mediation.htm). Gerade für grössere Teams von Mitarbeitenden oder in Gemeinden, wo es früher zu Schwierigkeiten gekommen ist, kann Supervision als präventive Massnahme sehr sinnvoll sein.